

Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México

Gender inequality in job placement for Economics graduates from the Autonomous University of Guerrero, Mexico

Norma Yadira Memije Alarcón. *normitamemije@hotmail.com*

Perla Elizabeth Ventura Ramos. *ventura-eliza31@hotmail.com*

Jesús Zaragoza Martínez. *jesusmar63@msn.com*

Silvia Alemán Mundo. *amundo.silvia8@gmail.com*

Universidad Autónoma de Guerrero. México

Recibido: 14/02/2020

Aprobado: 07/03/2020

Resumen:

En el artículo se reflexiona sobre las desigualdades laborales de género, a partir de la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. Los resultados muestran que las mujeres, en su mayoría, se encuentran en situación de desempleo, tienen menos oportunidades y se ven obligadas a aceptar empleos menos remunerados. Los hallazgos reclaman reflexiones en torno a la flexibilidad laboral como factor que influye en la paridad laboral de género y sobre la necesidad de políticas públicas y universitarias que presten mayor atención al acceso de los egresados al mercado laboral, en aras de aprovechar el talento que emana de las universidades en función del desarrollo de los jóvenes profesionistas y su capacidad de aporte a la sociedad.

Palabras clave: inserción laboral, perspectiva de género, desigualdad de género, equidad de género, Universidad Autónoma de Guerrero.

Abstract:

The article reflects on gender labor inequalities, based on the labor insertion of graduates of the Bachelor Degree Program of Economics at the Autonomous University of Guerrero, Mexico. The results show that women, for the most part, are unemployed, have fewer opportunities and are forced to accept less remunerated jobs. The findings call for reflections on labor flexibility as a factor that influences gender labor parity. The conclusions put emphasis on the need for public and university policies that pay greater attention to graduates access to the labor market, in order to take advantage of the talent that emanates of universities based on the development of young professionals and their ability to contribute to society.

Keywords: labor insertion, gender perspective, gender inequality, gender equity, Autonomous University of Guerrero.

Introducción

La intención de este artículo es reflexionar sobre la desigualdad de género en el mundo del trabajo, a partir de una investigación de campo sobre la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), México, a un lustro de su salida de esa institución de educación superior.

Cabe comenzar por una explicitación del posicionamiento teórico: la visión sobre la noción de género con la que se comenzó la indagación, se correspondía con aquella que observa el problema desde una mirada que atraviesa el sentido común, lo aparente, lo dado de las cosas de una vez y para siempre. Sin embargo, la profundización en el tema y en la bibliografía produjo la necesidad de interpelar las miradas arraigadas y naturalizadas en el mundo social sobre el hombre y la mujer. En oposición a esa mirada, se adhiere a los posicionamientos teóricos de Lamas (1996, 1997) y Velásquez (2003), quienes aludiendo a la relación entre los sexos, expresan que el género es una construcción cultural de la diferencia sexual, que implica la interacción de aspectos psicológicos, culturales y sociales de la masculinidad y la feminidad.

Se parte del criterio de que el género corresponde a la organización social de las relaciones entre sexos. Su significado contiene la consideración de que las características y diferencias de los sexos, los roles que le asignan a cada uno de ellos, son creaciones y construcciones sociales culturales. Si se tiene en cuenta lo anterior, la categoría de género aludirá a las identidades, comportamientos, roles, funciones, percepciones que la sociedad propone o establece para cada individuo, las cuales son aprendidas e incluso variables.

La sociedad sigue marcando la identidad de hombres y mujeres, esto ha llevado a una división sexual de trabajo y obligaciones: los hombres han de seguir siendo los proveedores y las mujeres las responsables de las obligaciones del hogar y la crianza de los hijos. Sin embargo, la perspectiva de género ha permitido demostrar que la construcción de roles y funciones en el mundo del trabajo, se ha hecho básicamente tomando como patrón el modelo masculino y dejando sesgados los problemas y las necesidades derivadas de la condición femenina (Martínez y Camacho, 2017, p.352).

Los prejuicios son actitudes que forman parte de la naturaleza humana y se refieren al aspecto afectivo, valorativo, ya sea positivo o negativo, que se encuentra entrelazado en la red de las relaciones entre los individuos (Smith y Mackie, 1997, citados por Martínez y Camacho, 2017, p.349). Entonces, los prejuicios se expresan en relación a la mujer cuando quieren buscar un empleo bien remunerado y se les evita por tener hijos pequeños o por estar embarazadas, ya que se espera que falten frecuentemente al trabajo o que sean menos productivas. En muchos casos, los prejuicios actúan como autolimitantes, cuando las mujeres aprenden culturalmente que no tienen los mismos derechos que los hombres y esto las lleva a una forma de sometimiento a las condiciones que en su casa les imponen y no les permiten salir adelante.

La discriminación sin embargo, es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable a una persona o un grupo por su origen, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, entre otras diferencias que pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción (Lamas, 1996).

La noción tradicional de la discriminación de la mujer en el acceso a la educación superior ha quedado rebasada, porque ellas ahora son la mayoría de los egresados en diferentes especialidades universitarias, sin embargo, los progresos alcanzados por las mujeres en cuanto a logros académicos en los dos últimos decenios no se han traducido en una mejora sustancial de su posición en el mundo del trabajo (UNESCO, 2017).

Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI, 2017), la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) han alertado sobre la ralentización de la economía mundial y la consecuente profundización de la desigualdad entre mujeres y hombres en los mercados laborales, donde el desempleo femenino se sitúa por encima del masculino y las mujeres se ven más afectadas en lo que respecta a las oportunidades, el trato y la remuneración por el trabajo.

Con respecto a la situación en América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), en el informe *Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*, califica como notorias las disparidades de género que persisten en la inserción de las mujeres en los mercados laborales de la región.

Como tendencias, el informe identifica la segregación ocupacional de género en la región, entendida como la alta concentración de mujeres en profesiones y oficios que requieren menor cualificación; la brecha salarial, definida como salario medio de las asalariadas urbanas de 20 a 49 años, que trabajan 35 horas o más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad; la sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo informal y vulnerable; la violencia en el trabajo, considerada como las mujeres de 15 años o más en situación de violencia a lo largo de su vida laboral; la segregación vertical, como menor proporción de mujeres en cargos directivos y con responsabilidades en la toma de decisiones (OIT, 2019, pp.6-16).

Por su parte, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019) ofrece datos que ilustran la situación: un 53% de tasa de participación laboral de la mujer, lo que indica que casi la mitad de las mujeres no trabaja; un 78% de mujeres laborando en sectores de baja productividad, y una mayor afectación femenina por el desempleo (8,6% de tasa de desempleo femenino frente a 6,6% de tasa de desempleo masculino). En este sentido, se afirma que aún hay esferas de la vida pública y privada donde las mujeres están en inferioridad de condiciones y señala la sobrecarga de trabajo no remunerado como principal barrera para la inserción femenina en el mercado laboral.

Siguiendo a Mimbero, Pereira, Guil y Vera (2015), el reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo. Así, se califica la situación de

la mujer como de “doble jornada laboral” o “techo de cristal” (Guadarrama y Torres, 2007; Mimbero et al, 2015), ya que no encuentran horarios flexibles y tienen más obligaciones por su condición de madres, pues son responsables también de las labores del hogar.

El progreso alcanzado por las mujeres tampoco es uniforme (Chaney y Schmink, 1975). La formación universitaria ya no garantiza un puesto de trabajo acorde con sus logros, y va adquiriendo en su transición a la vida laboral activa un valor desigual, pues la oportunidad de empleo ha ido dependiendo cada vez menos del grado de formación alcanzado. En su lugar, se colocan las características y capitales individuales asociados a su posición en el espacio social, las significaciones otorgadas al ser mujer y ser trabajadora, condicionadas en gran medida por la cultura, la etapa del ciclo de vida en que se encuentre y las experiencias biográficas que experimenta (González y González, 2008).

Tal como lo señala Bourdieu (2000), junto con la división del trabajo en la realidad del orden social, el contexto socioeconómico, la etnia, el sexo y el origen social siguen rigiendo el sentido u orientación de las trayectorias femeninas, es decir, se manifiesta una conducta binaria, insertada en una sociedad androcéntrica, a través de una visión mítica del mundo, arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres.

Es así que género e inserción laboral se enmarcan en el interior de un sistema de categorización, en el que la relación y el estilo de vida, *habitus*, dan sentido y se convierten en principio generador de prácticas (Bourdieu, 2012, p.169). En consecuencia, el género y la inserción laboral deben concebirse como expresiones de estilos de vida particulares, articulados con determinados *habitus*, que se manifiestan entre otras, en las diferencias de género en los salarios y los tipos de empleo, que llegan a acercarse a la discriminación por los cambios en la condición femenina, los contextos específicos y los procesos coyunturales que les toca vivir.

En México, como seguramente sucede en otras sociedades y culturas, las desigualdades de género pasan y se acentúan por su desarrollo histórico. Un análisis que argumenta esta interpretación, es el propuesto por Graciela Hierro (2007), quién señala que:

Desde la era prehispánica y colonial en México, género se entiende como la situación de dominación del hombre hacia la mujer, traducida en su domesticación para los trabajos del hogar, para el matrimonio, trabajos artesanales, de iglesia, oficios de partera, y alguno que otro cargo público. La mujer en México siempre ha sido sometida y dominada por el hombre y las instituciones, a tal grado que los derechos de las mujeres se dan en una constante lucha por una equidad e igualdad de género, oportunidades, derechos civiles y laborales. Así es que personas como Sor Juana Inés de la Cruz y Rosario Castellanos, apuntalaron la lucha de las mujeres en México, para el reconocimiento de sus Derechos, y decir un “basta ya”, a la “Dominación Masculina”.

Metodología

Para estudiar las particularidades de género que se manifiestan en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, se optó por una estrategia metodológica de tipo mixta, que permitiera captar datos para evaluar la magnitud del fenómeno estudiado, así como las opiniones y vivencias que expresan los sentidos que adquiere para los sujetos estudiados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp.531-545).

De acuerdo con esta postura, se realizaron entrevistas abiertas a 8 egresados (cuatro de cada sexo) y se seleccionó como técnica de investigación la encuesta. Esta ha demostrado a lo largo del tiempo su validez, al ser ampliamente aplicada en diferentes investigaciones de egresados (encuestas de seguimiento), para recopilar datos sobre la situación laboral de los graduados más recientes de las instituciones de educación superior (Martínez, s/a; Guzmán, Febles, Corredera, Flores, Tuyub y Rodríguez, 2008; UAGro, 2014, 2017).

El instrumento (cuestionario) se diseñó con 16 ítems, que permitieron determinar los diversos rasgos que caracterizan la inserción del egresado en el mercado laboral y el estatus en que se encuentra, orientados a identificar las particularidades de género.

Para obtener la población de egresados de esta generación, se utilizó el registro de control escolar con fecha de cohorte al 15 de septiembre del 2014. De una población de 164 egresados, se seleccionó una muestra de 82, lo que representa el 50%, buscando acceder a la mayor cantidad posible de sujetos.

La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico en cadena o por “bola de nieve” (Becker, 2009), técnica utilizada en la investigación cualitativa, y sobre todo para la realización de entrevistas individuales. Una vez identificados los primeros egresados que serían entrevistados, a través de ellos se consiguieron otros contactos, y así, hasta completar la cantidad de informantes necesaria con aquellos que estuvieron de acuerdo en participar en la investigación. Asimismo, se hizo un amplio rastreo para ubicar personas egresadas de la universidad en esta cohorte a través de las redes sociales, particularmente Facebook.

La muestra estuvo compuesta en un 41% por egresados del sexo masculino y en un 59% del sexo femenino. Por lo que respecta a la edad, el 64.7% de los egresados se encontraba en el grupo de edades entre 22 y 26 años; 32.9% entre 27 y 31 años, mientras que 2.4% se encontraba en el rango de edades entre 32 y 36 años.

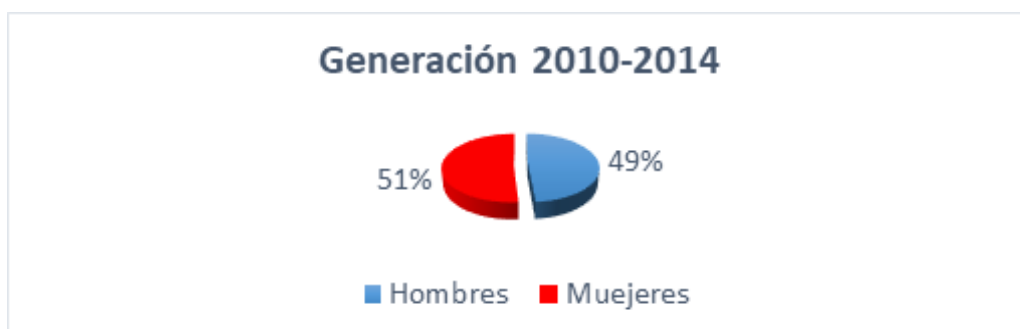
En cuanto al lugar de procedencia, los egresados en su mayoría fueron de la Región Centro, Chilpancingo, Guerrero, donde se ubica la Escuela Superior de Ciencias Económicas. Así, 47% de los encuestados pertenece a esta región; 12% son de la Región Costa Chica; otro 12% es de la Región de la Montaña; 7% es originario de la Región Acapulco y de la Sierra. En lo que respecta a las regiones Norte y Costa Grande, son respectivamente el lugar de origen del 4% de los encuestados y sólo el 2% corresponde a la Región de Tierra Caliente.

Análisis de los resultados

A continuación, se discuten los resultados de las entrevistas y la encuesta, que muestran aspectos relevantes de las diferencias de género que se manifiestan durante la inserción de los egresados de la UAGro al mercado de trabajo.

La generación 2010-2014 de la Licenciatura en Economía de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro estuvo integrada por 164 alumnos, de ellos, 51% del sexo femenino y 49% del sexo masculino (Gráfica 1).

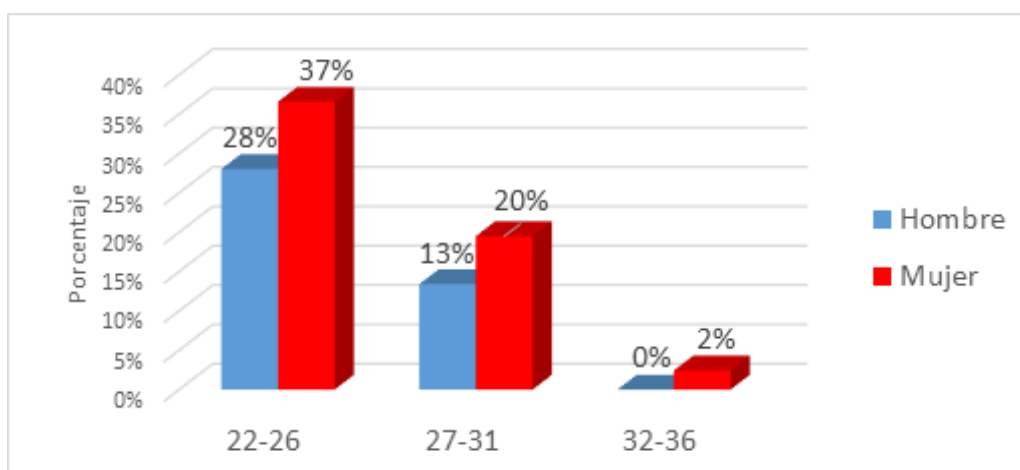
Gráfica 1. Composición por sexos de la generación 2010-2014 de la Licenciatura en Economía de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro



Fuente: elaboración propia a partir de registros de Control Escolar de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro.

Al relacionar las variables sexo y edad de los egresados de esta generación (Gráfica 2), se observa un predominio de mujeres jóvenes: el 57% de las egresadas están en el rango de edades entre 22 y 31 años.

Gráfica 2. Prevalencia por sexo y edad los egresados de la Licenciatura en Economía de la Escuela Superior de Ciencias Económicas, generación 2010-2014, de la UAGro

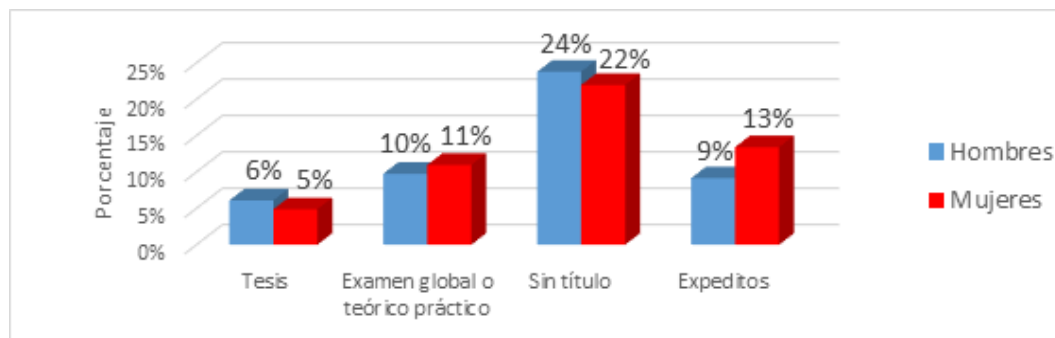


Fuente: elaboración propia.

El equilibrio entre los sexos es una realidad reciente en la matrícula de la Universidad Autónoma de Guerrero, que ha estado acompañada por mejores resultados académicos en las estudiantes. En la UAGro, la relación entre el número de titulados con respecto al total de egresados para esta generación fue de 53.5%, lo cual representa que, de cada 10 egresados, 5 lograron titularse (UAGro, 2014). Cabe señalar que se considera egresado aquel alumno que concluye en su totalidad el programa educativo al cual se inscribió, mientras titulado es aquel alumno egresado, que obtiene el título o grado que reconoce legalmente la culminación del programa educativo correspondiente (UAGro, 2017, p.17).

En el caso de los egresados de la Licenciatura en Economía, las estudiantes mujeres acabaron antes la carrera e incluso se titularon antes que los varones: la Gráfica 3 presenta los resultados de titulación de la generación 2010-2014, en los cuales se observa que las mujeres egresan de diferentes formas que los hombres y son ellas quienes más rápido adquieren el grado de licenciatura.

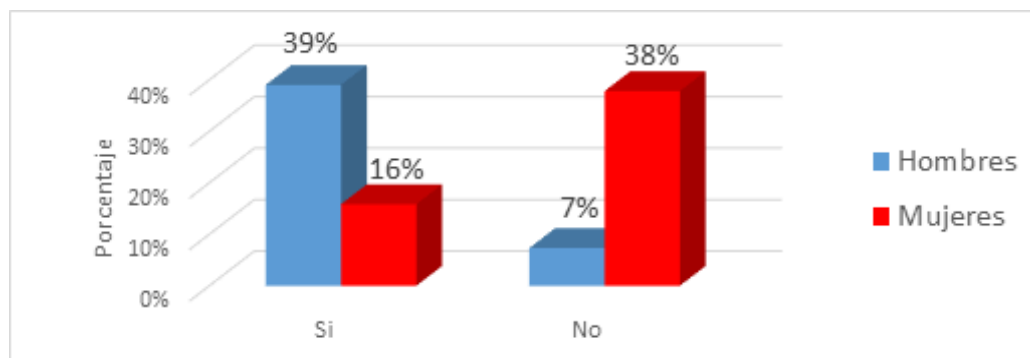
Gráfica 3. Formas de titulación de los egresados de la generación 2010-2014 de la Licenciatura en Economía de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, según sexo



Fuente: elaboración propia a partir de registros de Control Escolar de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro.

Los datos obtenidos en la encuesta, muestran un dato que apunta a una diferencia por sexos en los niveles de desempleo de cierta consideración: la proporción de varones empleados duplica la de mujeres en esa misma condición (36% y 16%, respectivamente), o visto de otro modo, del 45% de los egresados que aún se encuentra sin empleo, las mujeres representan el 38%, frente a un 7% en los hombres (Gráfica 4).

Gráfica 4. Situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, según sexo

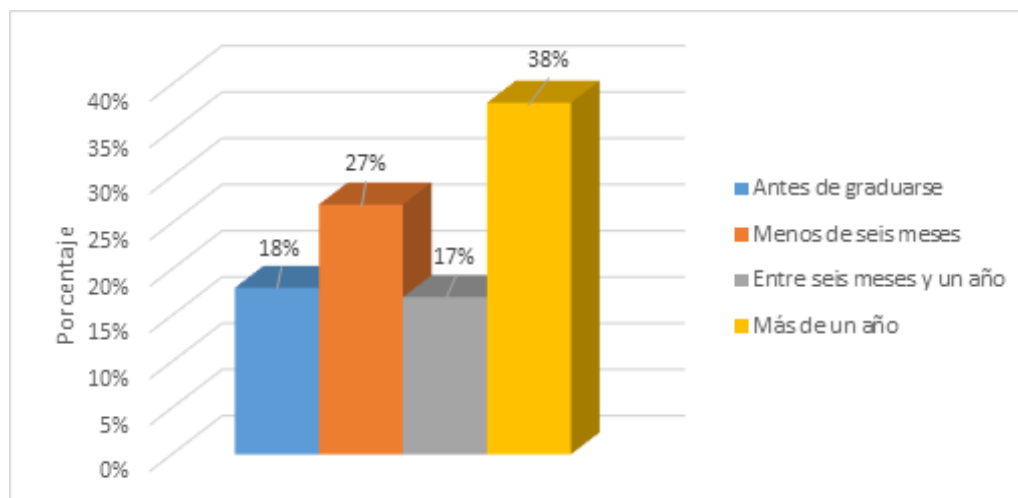


Fuente: elaboración propia.

Desde décadas pasadas la búsqueda de empleo se ha convertido en una continua peregrinación para aquellos que desean trabajar en el estado de Guerrero. Si en general resulta difícil encontrar un puesto de trabajo, las dificultades se incrementan cuando se trata de egresados de estudios superiores. La recesión, la inflación y el desempleo, son problemas cotidianos que los egresados deben enfrentar, a lo que hay que añadir el requisito de poseer entre tres y cinco años de experiencia para acceder a la mayoría de las ofertas de trabajo; los rígidos límites de edad impuestos por los empleadores y la inexistencia de un marco legal concreto en el que los profesionales han de buscar colocación.

Sin embargo, la encuesta mostró datos favorables en cuanto a los tiempos en el acceso al empleo (Gráfica 5), si se tienen en cuenta las dificultades imperantes con la ocupación en el país y en el estado: el 45% de los egresados encuestados encontró un trabajo acorde con su perfil profesional antes de los seis meses (de ellos, el 18% lo logró incluso antes de graduarse) y de conjunto, el 62% demoró menos de un año. Esto se explica por el hecho de que la oferta de economistas en Guerrero no es muy grande y que la mayoría de los egresados de la UAGro se encuentran ubicados en Chilpancingo, la capital del estado, donde hay una mayor actividad política y económica que en otras regiones, todo lo cual repercute en un aceptable nivel de accesibilidad al empleo.

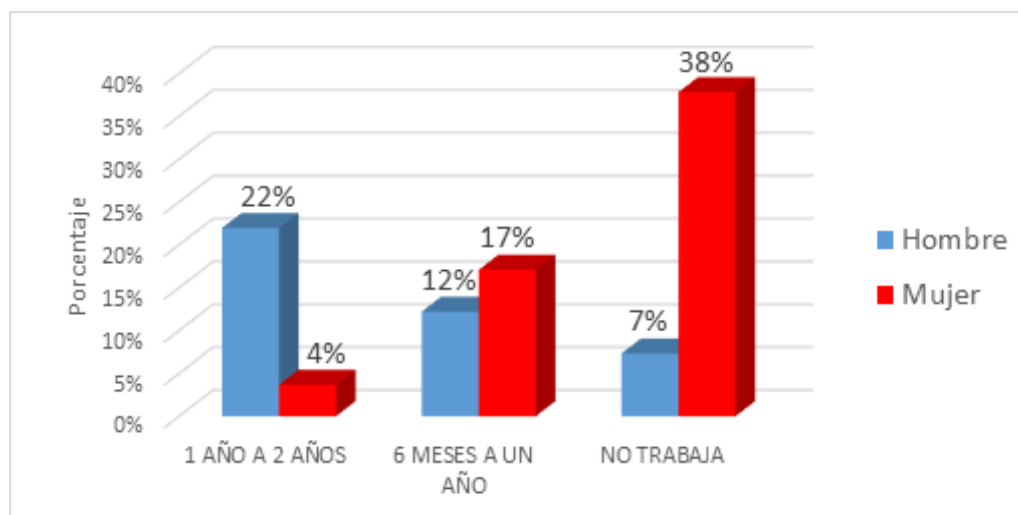
Gráfica 5. Tiempo de búsqueda de un empleo acorde al perfil profesional en los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro



Fuente: elaboración propia.

Si se analizan estos datos por sexos, se observa que fueron los hombres quienes tardaron más en ser contratados (Gráfica 6).

Gráfica 6. Tiempo de búsqueda de un empleo acorde al perfil profesional en los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, según sexo

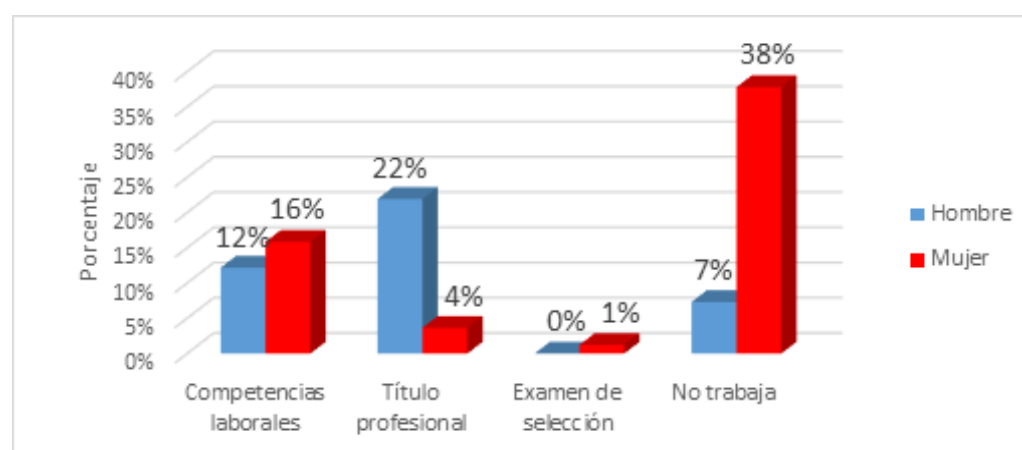


Fuente: elaboración propia.

Los egresados por lo regular nunca han trabajado como economistas, así que cuando se enfrentan al mercado de trabajo para solicitar empleo y les piden que tengan experiencia, solamente cuentan con la realización de su servicio social, que no se considera como experiencia laboral.

Sin embargo, como se muestra en la Gráfica 7, las mujeres que encontraron empleo enfrentaron requisitos de contratación más rigurosos que los hombres: las mujeres fueron contratadas a partir de la demostración en la práctica de las competencias adquiridas en su formación y de exámenes de selección, mientras que para el 22% de los egresados hombres la obtención del empleo se basó en la presentación de su título profesional (a diferencia del 4% de las mujeres con la misma condición académica), lo que apunta a que los hombres titulados se someten a menos presiones y por tanto se les brinda más oportunidades de contratación.

Gráfica 7. Requisitos de contratación de los egresados, según sexo

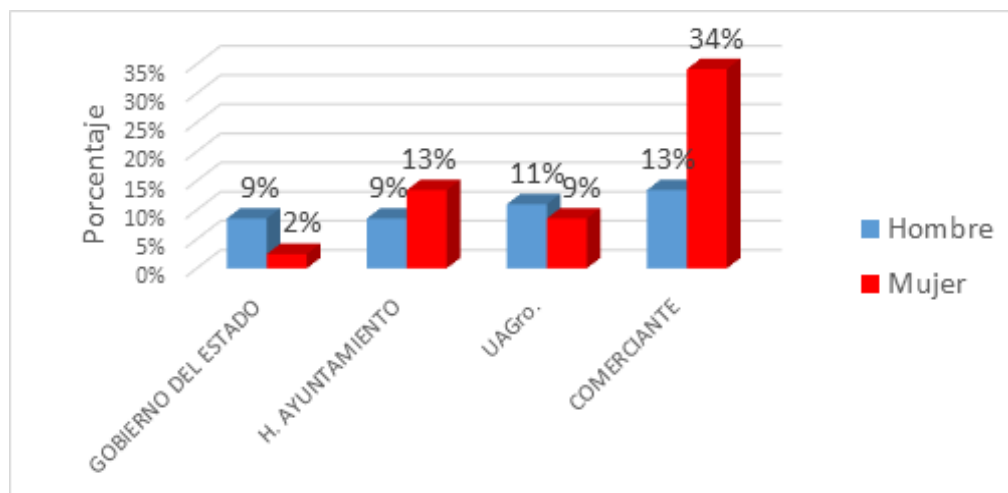


Fuente: elaboración propia.

Los resultados anteriores muestran un contraste entre los logros académicos de las mujeres, que superan a los hombres en los tiempos, las formas y los resultados de egreso (representados en la Gráfica 3) y las dificultades que enfrentan en la incorporación al ámbito laboral. La traducción en el mercado de trabajo de este fenómeno es, en términos generales, que las jóvenes ocupadas tienen niveles de estudios superiores a los de los varones ocupados.

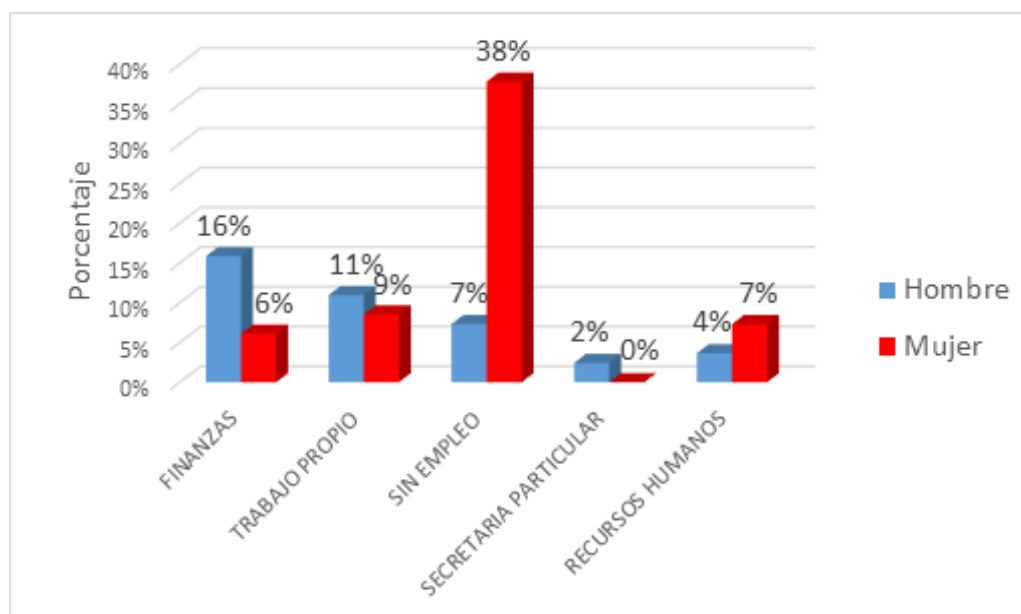
Por otra parte, cuando se conocen las instituciones y áreas de desempeño de los egresados que han encontrado empleo, se puede inferir que son los hombres quienes disponen de mejores oportunidades, mientras las mujeres se ocupan más en actividades burocrático-administrativas y comerciales (Gráficas 8 y 9).

Gráfica 8. Instituciones donde trabajan los egresados, según sexo



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 9. Área de desempeño de los egresados, según sexo



Fuente: elaboración propia.

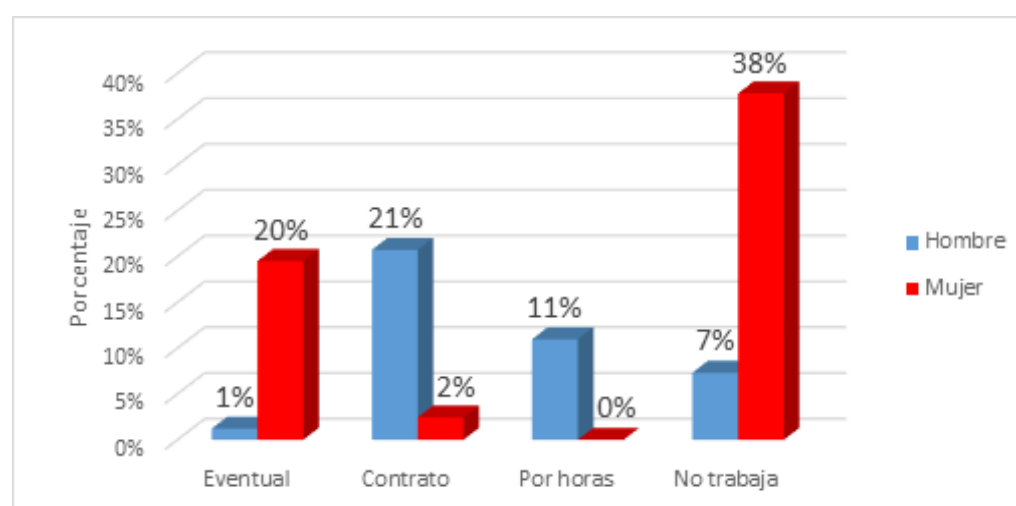
La falta de correspondencia entre la oferta de profesionales y la demanda por parte del sistema económico es una característica estructural de nuestro desarrollo. En los últimos años esta desvinculación se ha ido agravando y ha adoptado características específicas.

Mientras que la demanda de educación superior continúa en ascenso, el mercado laboral presenta un escenario de insuficiencia creciente, debido a las crisis recurrentes, el decaimiento de la actividad económica y las altas tasas de desempleo; en forma adicional se tiene que el sector público ha

pasado de ser un importante empleador a un desempleado, por la estrategia gubernamental adoptada hace más de una década, especialmente en lo que se refiere al énfasis en el pago de la deuda externa, el privilegio de desarrollo de las esferas financieras, la apertura externa, el adelgazamiento de las actividades del Estado y la ausencia de una política agrícola e industrial para todo el país.

Al profundizar en el tema, indagando en las modalidades de contratación, se ratifica la posición más desventajosa de las mujeres. En la Gráfica 10 se presenta un comparativo de los resultados por sexos, que muestra que los hombres disfrutaron de modalidades de contratación más beneficiosas: frente a un 22% de mujeres con un empleo eventual o por un tiempo determinado y un 38% de desempleadas, el 21% de los hombres cuenta con un contrato estable o por un tiempo determinado, el 11% está contratado por horas y solo el 7% estaba desempleado en el momento de la entrevista.

Gráfica 10. Modalidades de contratación de los egresados, según sexo



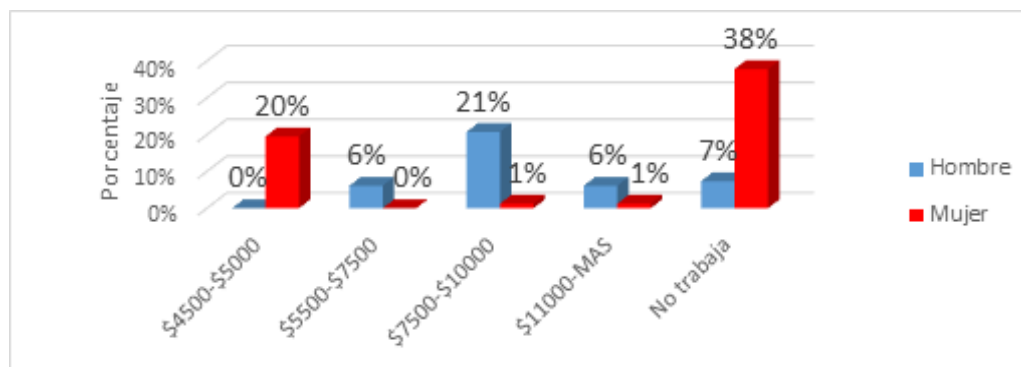
Fuente: elaboración propia.

En las entrevistas, los egresados y egresadas coinciden en manifestar que su inserción como profesionales en el mercado de trabajo no ha sido fácil; tanto hombres como mujeres han optado por buscar otras alternativas, por ejemplo, en el mejor de los casos, se han empleado en consultorías para elaborar proyectos productivos, o, por el contrario, al no conseguir un empleo vinculado con su preparación, han buscado insertarse en tiendas departamentales o en el mercado informal. Las mujeres están más concentradas en trabajos precarios, mal remunerados y de baja competitividad.

Esta situación se refleja en el salario que perciben por la prestación de sus servicios (Gráfica 11): del 22% de mujeres empleadas, el 20% se ubica en la escala inferior de ingresos del grupo (de \$4,500 a \$5,000 pesos mensuales), mientras todos los hombres se ubican en escalas superiores, la mayoría (el 21%) con salarios entre \$7,500 y \$10,000 pesos al mes. Se podría decir que las

mujeres han ido incorporándose en el mercado laboral, pero siguen estando en desventaja al buscar trabajo con una retribución salarial igual a la de los hombres.

Gráfica 11. Ingresos por trabajo de los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, según sexo



Fuente: elaboración propia.

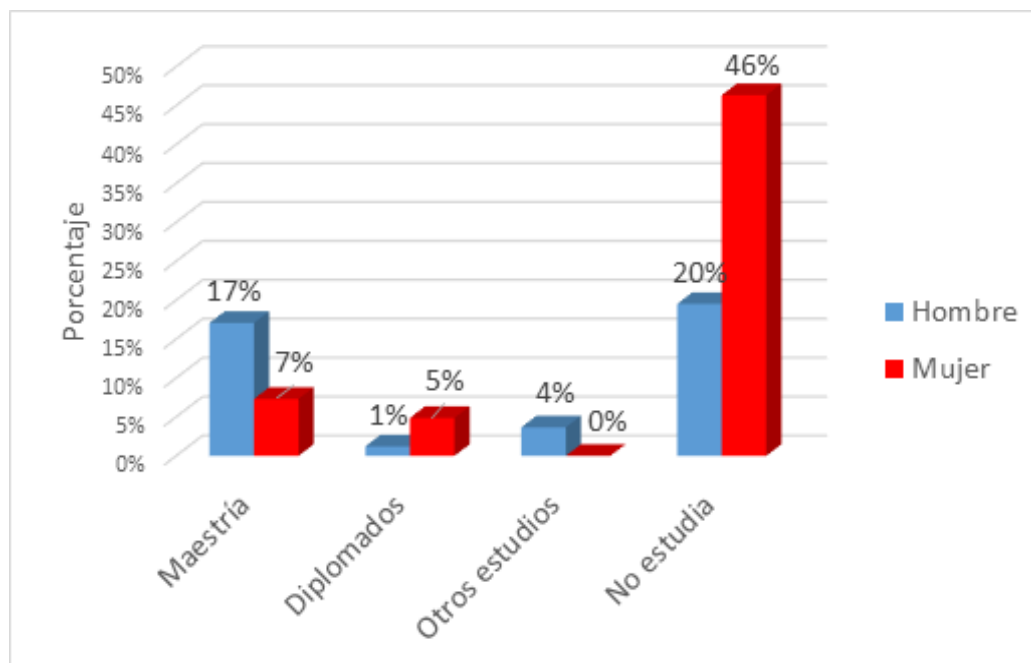
Lo anterior indica que la feminización de la educación superior en determinados campos, que se ha reflejado en el aumento del nivel educativo de las mujeres en las últimas décadas, va acompañada de la incapacidad del mercado de trabajo para impulsar su promoción, apegado a pautas de reclutamiento que resultan discriminatorias, cuando les ofrece menos oportunidades de obtener un buen empleo afín con su perfil profesional.

Las universitarias se ven forzadas a resignificar su nivel educativo como posibilidad de acceder a un buen trabajo. En el imaginario de algunas/os jóvenes universitarias/os que estudian y trabajan, el fracaso les preocupa, ya que seguramente son “ellos quienes más esfuerzo han puesto por salir adelante y porque entre ellos se encuentran los que más necesidad tienen de incrementar el ingreso propio y el familiar”.

Las mujeres entrevistadas expresaron al respecto que la visión optimista que tenían debido a sus logros académicos en la licenciatura, se torna pesimista cuando comprueban las dificultades de inserción en el mercado de trabajo profesional. Esto provoca que se cuestionen la inversión educativa realizada, y que se planteen el aplazamiento de cualquier intento de continuar estudios en el postgrado.

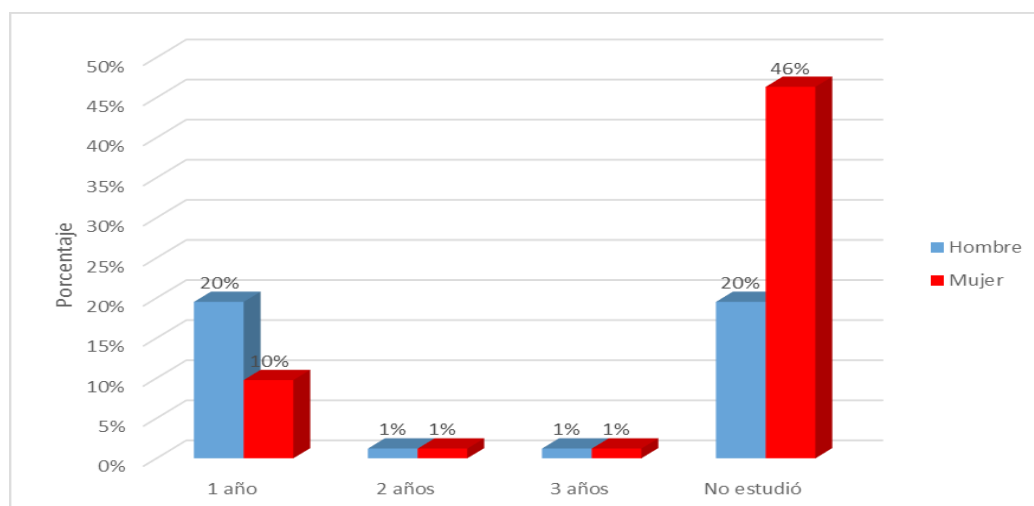
Estas opiniones coinciden con lo hallado en la encuesta, donde más del 60% de los sujetos respondió que no ha realizado otros estudios tras finalizar la licenciatura, a pesar de que ya tienen un lustro de egresados. De ellos, el 46% son mujeres (Gráfica 12). También se constata que las mujeres dejan pasar más tiempo que los hombres para continuar con su formación académica (Gráfica 13).

Gráfica 12. Porcentaje de egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, que ha continuado estudios, según sexo



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 13. Tiempo que media para la continuidad de estudios en los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro



Fuente: elaboración propia.

En México, se estima que el 45.5% de la población enfrenta algún tipo de pobreza, mientras que el 44.9% del grupo de 12 a 29 años de edad padece esta situación. Los Estados de Chiapas (75.3%), Guerrero (70.2%) y Puebla (63%), registran los niveles más altos de pobreza en jóvenes de esas edades (México. SEGOB, 2014).

Al haberse agravado las condiciones de pobreza en las que vive un número creciente de jóvenes mexicanos y al hacerse evidente el incremento en los niveles de desempleo, el temor de pasar a formar parte de los excluidos se ha agudizado. La competencia se ha convertido en una fuente fundamental de motivaciones y normas para la acción. En consecuencia, los valores dominantes de la sociedad han empezado a regirse abiertamente por la lógica del mercado.

En dicha lógica, la educación y el trabajo han reforzado su papel como bienes, objetivándose en la escolaridad y el empleo. El valor que la sociedad les otorga a cada uno de estos bienes, en el proceso de intercambio, se vincula con las leyes de la oferta y la demanda y con la escasez o abundancia relativa de cada uno de ellos.

Al haberse convertido el empleo en un bien escaso, ha aumentado su valor frente al de la escolaridad. Con el crecimiento de las oportunidades de acceso al sistema educativo se ha provocado un incremento en la oferta de trabajo calificado que se vende en el mercado. Así, de ser un valor en sí misma, el valor social de la escolaridad deviene en un bien para el intercambio.

En esta situación, las mujeres se encuentran en condiciones de discriminación, por lo que no es de extrañar que ocupen los trabajos menos calificados y peor pagados, en su mayoría del sector de los servicios, desarrollando labores parecidas a las que realizan en el hogar. Por otra parte, aunque se tenga la igualdad de formación profesional, los hombres acceden a puesto de mayor nivel y finalmente, existe una discriminación económica directa, ya que, a igual cantidad y calidad, el trabajo femenino está peor remunerado que el masculino. En consecuencia, en la mayoría de los casos la aportación económica de la mujer a los recursos familiares es netamente inferior a la del hombre.

Las mujeres entrevistadas aluden que los principales motivos para no continuar sus estudios son de índole económico, porque ayudan en el gasto familiar, o bien porque mantienen a la familia. Es importante reconocer que en los planteles de la UAGro ubicados en la ciudad de Chilpancingo, Guerrero, no existen programas de posgrado relacionados con el perfil de los licenciados en Economía, por lo que para continuar estudios posgraduados en su especialidad, tendrían que trasladarse a otras regiones u otros estados, o decidirse a estudiar un postgrado que no corresponda a su perfil. Esto consume esfuerzos y recursos económicos, cuya posibilidad de recuperación rápida es incierta, dadas las circunstancias del mercado laboral.

Otra de las causas de esta situación podría ser cultural, como lo es la educación tradicionalmente recibida por las mujeres en el seno familiar, como lo expresaron egresadas procedentes de las regiones de la Montaña y de la Sierra: la mayoría de las egresadas no continúa con estudios de posgrado porque es la familia quien las presiona para que abandonen el hogar casándose, o porque en el ámbito laboral son pobres las políticas de flexibilidad y conciliación de horarios para ellas.

Esto remite a Bourdieu y Passeron (2009), quienes explican que para que las mujeres se desarrollen, requieren de una conversión del *habitus*, actividad que supone interés, tiempo, apoyo de tutores y ajuste en las formas de inculcación.

Conclusiones

Los resultados de aplicación de la encuesta y las entrevistas, arrojaron que las mujeres, en su mayoría, se encuentran en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo que sus compañeros con la misma formación académica y, cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar empleos menos remunerados.

La investigación revela que la exclusión de la mujer en la educación superior ha quedado rebasada, porque ellas ahora forman la mayoría de los egresados. Además, indican que la inequidad y la desigualdad se manifiestan en que la mayoría de los egresados hombres son los que tienen más oportunidades en el mercado laboral y logran un empleo formal con menos obstáculos, en comparación con las mujeres. Sin embargo, estas diferencias se relacionan no sólo con el género, sino con la estratificación social, los sectores de la economía y la transversalización de género.

A partir de estas diferencias, el crecimiento económico de las mujeres aparece asociado a diversas formas de exclusión, algunas de las cuales se caracterizan por la concentración de las mujeres con alta escolaridad en ocupaciones tradicionales feminizadas; la persistencia de barreras que obstaculizan su movilidad ascendente en la escala salarial y profesional, principalmente en profesiones masculinizadas; el crecimiento de los empleos femeninos informales por cuenta propia y marcados por el signo de precariedad. Las mujeres expresan que a pesar de su nivel profesional, siguen enfrentadas a dilemas tradicionales, como escoger entre la carrera o la familia, dado que la responsabilidad del hogar y los hijos sigue estando sobre ellas, más aun si no cuentan con ayuda para las tareas domésticas.

Por último, los hallazgos reclaman reflexiones en torno a la flexibilidad laboral como factor que influye en la paridad laboral de género y sobre la necesidad de articular políticas públicas y universitarias que presten mayor atención al acceso de los egresados de educación superior al mercado laboral, en aras de aprovechar el talento que emana de las universidades en función del desarrollo de los y las jóvenes profesionistas y su capacidad de aporte a la sociedad.

Referencias bibliográficas

- Becker, H. (2009) *Trucos del oficio. Cómo conducir su investigación en ciencias sociales*. Argentina: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2012). *El sentido social del gusto: elementos para una sociología de la cultura*. Argentina: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

- Bourdieu, P. y Passeron, J.C. (2009). *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Chaney, E. y Schmink, C. (1975). Las mujeres y la modernización: acceso a la tecnología. En María del Carmen Elu de Leñero (ed.). *La mujer en América Latina* (pp. 25-54), t. I. México: SEP.
- Chaney, E. y Schmink, C. (1975). Las mujeres y la modernización: acceso a la tecnología. En María del Carmen Elu de Leñero (ed.). *La mujer en América Latina* (pp. 25-54), t. I. México: SEP (Sepsetentas, 211).
- México. SEGOB (2014). *Programa Nacional de Juventud 2014-2018*, Diario Oficial de la Federación 30/04/2014. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343095&fecha=30/04/2014
- González, V. y González, R. M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación* 1(47),185-209.
- Guadarrama, R. y Torres, J. L. (coords.) (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos transacciones y rupturas*. España: Anthropos.
- Guzmán Silva, S.; Febles Álvarez-Icaza, M.; Corredera Marmolejo, A.; Flores; Tuyub España, A.; Rodríguez Reynaga, P.A. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo, *Innovación Educativa*, vol. 8, núm. 42, enero-marzo, pp. 19-31, Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M.P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hierro, G. (2007). *De la domesticación a la educación de las mexicanas*. México: Torres Asociados.
- Hierro, G. (2007). *De la domesticación a la educación de las mexicanas*. México: Torres Asociados.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017). *Mujeres y Hombres en México 2017*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf
- Lamas, M. (1996). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México: Programa Universitario de Estudios de Género/ UNAM. Recuperado de: <http://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>
- Lamas, M. (1997). *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*. México: DIF. Recuperado de: <https://prezi.com/wmffbm-azqlx/marta-lamas-mexico-1997/>
- Martínez Guarneros, J.J. (s/a). *Metodología de muestreo e inferencia estadística para el Seguimiento de Egresados*, Dirección General de Planeación,

- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de: http://sgc.uaeh.edu.mx/planeacion/images/pdf/4_egresados.pdf
- Martínez, J.A., y Camacho C.L. (2017). Estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia. Revista Universidad de León*, 1(12), 347-364.
- Mimbero, C., Pereira, J., Guil, A., y Vera, S. (2015). Empleabilidad social y género: opiniones de personas desempleadas sobre la inserción laboral. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, Nueva Época, 1(4), 1-9.
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*, Serie Asuntos de Género, CEPAL, 28 de marzo de 2019. Recuperado de: <https://oig.cepal.org/es/documentos/oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>
- OIT (2017). *La OIT en el Mundo*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/where-we-are/lang-es/index.htm>
- OIT (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe (Panorama Laboral Temático, 5)*, 27 de agosto de 2019. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf
- ONU (2015). *La igualdad de género*. Recuperado de: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>
- UNESCO (2017). *La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/es/santiago/regional-bureau-for-education/>
- Universidad Autónoma de Guerrero (2014). *Programa institucional de seguimiento a egresados y opinión de empleadores 2014*. Área de Seguimiento a Egresados, Universidad Autónoma de Guerrero. Recuperado de: <http://www.egresados.uagro.mx/Egresados/Content/themes/uagro/assets/DocsPortal/Institucional2014.pdf>
- Universidad Autónoma de Guerrero (2015). *Anuario Estadístico Ciclo Escolar 2014-2015*. Área de Información Estadística, Universidad Autónoma de Guerrero. Recuperado de: http://informacionestadistica.uagro.mx/anuarios/Anuario_Estadistico_UAGro_2014-2015.pdf
- Universidad Autónoma de Guerrero (2017). *Diseño metodológico para estudios de trayectoria escolar de nivel superior*. Departamento de seguimiento de estudiantes, egresados y empleadores, Rectorado 2017-2021, Universidad Autónoma de Guerrero. Recuperado de: <http://>

www.egresados.uagro.mx/Egresados/Content/themes/uagro/assets/DocsPortal/DisenoMetod.pdf

Velásquez, S. (2003). La violencia de género como violencias cotidianas. En: *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar* (pp. 23-33). Buenos Aires: Paidós.